

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gmbaran Umum Dinas Pendidikan Kota Bengkulu**

Dinas Pendidikan Kota Bengkulu sebelum keluarnya UndangUndang Nomor 22 tahun 1999 peraturan otonomi daerah ,tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintahan Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi perangkat Daerah maka Kota Bengkulu terdapat Kantor Departemen Pendidikan Nasional yaitu instansi vertical dari Departemen Pendidikan Nasional di Kota Bengkulu . dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang menitik beratkan Otonomi Daerah dan Peraturan Pemerintahan Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi perangkat Daerah maka Kota Bengkulu terdapat Kantor Departemen Pendidikan Nasional dan Dinas Pendidikan Nasional digabung menjadi Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu. yang gedung barunya diresmikan oleh Walikota Bengkulu H. Chalik Effendi,SE Tahun 2004 hingga sekarang yang beralamat di jalan Mahoni No.57 Kelurahan Padang Jati , Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu, Sebagai penjawab Kebutuhan Masyarakat dari semua Program pemerintah dalam menuntaskan Wajib Belajar 9 (Sembilan) Tahun.

Pengelola Pendidikan dibagi menjadi dua yaitu pertama kantor Pendidikan dan Kebudayaan kedua Dinas Pendidikan . Kantor Pendidikan dibawah naungan langsung Kementrian Pendidikan sedangkan Dinas Pendidikan termasuk kedalam Jajaran Pemerintah Daerah. Dalam melaksanakan kegiatannya , sebagaimana organisasi lainnya.maka Dinas

Pendidikan Nasional Kota Bengkulu mempunyai organisasi kerja. Organisasi kerja Dinas Pendidikan Kota Bengkulu mempunyai tujuan memecahkan pendidikan baik formal, nonformal serta pendidikan masyarakat. Juga membina kebudayaan dan kesenian yang ada di kota Bengkulu sebagai asset daerah. Agar tujuan tersebut dapat dicapai maka masing-masing bagian dalam organisasi mempunyai tugas dan wewenang. Agar tugas dan wewenang yang ada tidak terjadi kesimpang siuran maka perlu adanya struktur organisasi.

#### **4.1.1. Struktur Organisasi Pendidikan Nasional Kota Bengkulu**

Sebagai suatu Organisasi pada tingkat satuan pendidikan yang mengelolah pendidikan secara formal, Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu mempunyai struktur organisasi. Struktur organisasi menjadi penting bagi suatu organisasi atau instansi. Hal ini dikarenakan dengan adanya struktur organisasi yang baik maka pendelegasian wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi menjadi lebih jelas dan memperlancar pelaksanaan kegiatan instansi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

#### **4.1.2. Fungsi Bagian – bagian Organisasi**

Berdasarkan struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Bengkulu di atas, dapat diuraikan wewenang, tugas, dan tanggung jawab dari masing – masing bagian yang terdapat dalam Kantor (Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, 2013):

##### **1. Kepala Dinas**

Kepala Dinas Pendidikan Kota Bengkulu mempunyai tugas:

Penetapan kebijakan operasional pendidikan di kota sesuai dengan kebijakan nasional dan propinsi, Perencanaan operasional program Pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan nonformal sesuai dengan perencanaan strategis tingkat propinsi dan nasional, Sosialisasi dan pelaksanaan standarisasi pendidikan di tingkat kota, Pengelolaan dan penyelenggaraan anak usia dini pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan nonformal.

##### **2. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas :

Bagian Sekretaris mempunyai tugas memberikan pelayanan di bidang administrasi pada semua satuan organisasi dilingkungan Pendidikan Nasional.

##### **. 3. Sub Bagian Umum**

Sub bagian umum mempunyai tugas:

Menyusun rencana dan program kerja tahunan sub bagian, meneliti dan menyempurnakan segi teknis konsep surat, naskah, kawat dan lain-lain sejenisnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku mencatat surat-surat

biasa/rahasia pada lembar pengantar surat biasa/lembar pengantar surat  
rahasia;

#### 4. Sub Bagian Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas :

Menpersiapkan perencanaan, pengadaan, penempatan dan pemerataan pegawai struktural dan fungsional di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional, Mempersiapkan formasi pegawai struktural dan fungsional di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional, Mengusulkan pelaksanaan mutasi pegawai struktural dan fungsional/guru berdasarkan rekomendasi bidang teknis di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional;

#### 5. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

Menyusun rencana dan program kerja tahunan Sub Bagian, Mengumpulkan dan memilih data untuk penyusunan anggaran rutin serta SPP sekolah, Mempersiapkan penyusunan anggaran belanja unit organisasi dilingkungan Dinas Pendidikan Nasional, Melakukan penerimaan, penyimpanan dan mengeluarkan keuangan kantor Dinas Pendidikan Nasional;

#### 6. Bidang Perencanaan

Bidang Perencanaan mempunyai tugas :

Menyusun rencana program kerja dan mengadakan survey yang menyangkut pendidikan dalam sekolah, luar sekolah, pembinaan kesiswaan, keolahragaan



#### 7. Bidang Pendidikan Dasar

Bidang Pendidikan Dasar mempunyai tugas menyusun rencana dan program pembangunan kualitas dan pembinaan kuantitas SD, SLTP serta menyusun rencana pengadaan guru, tenaga teknis dan sarana pendidikan.

#### 8. Bidang Pendidikan Menengah

Bidang Pendidikan Menengah mempunyai tugas menyusun rencana dan program pembangunan kuantitas dan pembinaan kualitas SMA serta menyusun rencana pengadaan guru, mutasi guru, tenaga teknis dan sarana pendidikan.

#### 9. Bidang Pendidikan Luar Sekolah

Kepala Bidang Pendidikan Luar Sekolah, mempunyai tugas menyusun rencana dan program kerja kegiatan pendidikan masyarakat, generasi muda/kesiswaan, olah raga, memberikan petunjuk dan pengarahan kepada organisasi yang bergerak dibidang pendidikan masyarakat menyusun rencana pengadaan tenaga teknis dan sarana termasuk prasarana pendidikan yang diperlukan bagi pembinaan dan pengembangan pendidikan masyarakat, organisasi siswa siswa dan olah raga.

#### 10. Kelompok Fungsional

Pengawas Sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan pendidikan disekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah, dasar dan menengah skala kota.

#### 4.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diketahui jumlah dan responden dibagi berdasarkan Jenis Kelamin, Usia responden, Pendidikan, dan Masa kerja.yang dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik	Interval	Responden	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki – laki	65	65 ,00
		Perempuan	40	40 ,00
	Jumlah		105	105
2	Umur	< 20 tahun	-	-
		20 - 29 tahun	7	7 ,00
		30 - 39 tahun	30	30 ,00
		40 - 49 tahun	35	35 ,00
		>50 tahun	33	33 ,00
	Jumlah		105	105
3	Pendidikan	SMA	15	15,00
		Diploma	11	11,00
		Perguruan Tinggi	59	59,00
		Pasca Sarjana	20	20,00
	Jumlah		105	105
4	Masa kerja	< 5 tahun	7	7,00
		6 - 10 tahun	25	25,00
		> 10 tahun	73	73,00
	Jumlah		105	105

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Dari Tabel 4.1 terdapat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terdiri dari 65 orang laki-laki dan 40 orang perempuan.melihat perbandingan jumlah tersebut ternyata Laki-laki 65% jauh lebih banyak dari pada perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dikarenakan pegawai laki-laki memiliki kemampuan,pemikiran dan pengetahuan sehingga lebih tanggap dengan pekerjaan yang diberikan.

Jika dilihat dari umur ,responden berdasarkan umur di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu sangat beragam.usia yang paling muda 20 tahun dan yang tertua diatas 50 tahun. Ditinjau dari tingkat umur data yang diperoleh diharapkan juga valid dan bisa dipertanggung jawabkan karna dari 105 orang responden, ada 35 orang responden atau sekitar 35% yang berumur diatas 40 tahun. Pada kriteria umur ini adalah pada masa orang tersebut sangat produktif dalam bekerja. Dan dalam produktivitas yang tinggi sehingga diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dilihat dari tingkat pendidikan ,kebanyakan responden itu lulusan S1 dengan persentase 59% (59 orang). Hal ini menegaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu cukup mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga tingkat pendidikan pegawai yang cukup tinggi pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.. Ini menunjukkan bahwa kebanyakan lulusan (S1) dituntut untuk menyelesaikan pendidikan S1, sehingga pendidikan dan pengalaman mereka yang cukup tinggi dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan .

Sedangkan yang terakhir adalah berdasarkan masa kerja, kebanyakan pegawai dengan persentase 73% (73 orang) untuk masa kerja diatas 10 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebanyak 73 orang pegawai sudah bekerja lama di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu sehingga responden telah meengerti tentang kebutuhan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan pengalaman tersebut, pegawai dinilai telah memiliki bahan yang cukup untuk menilai apa yang telah mereka

dapatkan dari organisasi atau instansi tersebut, dan dengan pengalaman tersebut mereka juga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### **4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel-variabel penelitian**

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 29 item pernyataan, yaitu 10 item berkaitan dengan kepemimpinan, 9 item berkaitan dengan disiplin kerja, dan 10 item berkaitan dengan kinerja pegawai. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternative jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Menurut Arikunto (2007). Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai terendah =  $1 \times 1 = 1$
2. Nilai tertinggi =  $1 \times 5 = 5$
3. Interval kelas =  $(5-1)/5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi :

1.  $1,00 - 1,80$  = sangat tidak setuju, sangat tidak baik, sangat rendah
2.  $1,81 - 2,60$  = tidak setuju, tidak baik, rendah
3.  $2,61 - 3,40$  = cukup setuju, cukup baik, cukup tinggi
4.  $3,41 - 4,20$  = setuju, baik, tinggi
5.  $4,21 - 5,00$  = sangat setuju, sangat baik, sangat tinggi

#### 4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

**Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap variabel Kinerja**

No Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
1	9	78	14	3	1	406	105	3,87
2	4	81	18	1	1	401	105	3,82
3	6	85	10	3	1	404	105	3,85
4	4	78	20	3		382	105	3,64
5	7	73	14	8	3	398	105	3,79
6	8	77	20			408	105	3,91
7	2	84	17		2	399	105	3,88
8	7	82	14	2		409	105	3,89
9	5	93	6	1		417	105	3,97
10	9	81	15			414	105	3,94
<b>Rata-rata</b>								<b>3,86</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

1,00 - 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 - 2,60 = Tidak baik

2,61 - 3,40 = Cukup baik

3,41 - 4,20 = Baik

4,21 - 5,00 = Sangat baik

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,86. yang sebaran kelasnya adalah 3,40-4,19 atau dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja bagi pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dinyatakan tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi 3,97 diperoleh dari item pernyataan “Bapak/Ibu termasuk orang yang bertanggung jawab pada saat mengambil keputusan “. Kondisi ini menandakan bahwa pegawai mampu menjalin kerja sama

dengan baik, baik itu kerjasama dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja, sehingga pegawai bisa mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan dengan kinerja yang baik pula. Dan juga selain menjalin kerja sama dengan baik para pegawai juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam pengambilan keputusan. dan nilai rata-rata terendah 3,64 diperoleh dari item pernyataan “Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan”. Hal ini menunjukkan berarti bahwa pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

#### 4.2.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

**Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap kepemimpinan**

No Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
1	5	27	38	32	5	314	105	2,99
2	4	46	31	19	5	340	105	3,24
3	18	36	29	18	4	361	105	3,44
4	16	30	33	25	1	350	105	3,33
5	6	24	24	34	14	280	105	2,67
6	4	81	18	1	1	401	105	3,82
7	6	85	10	3	1	407	105	3,88
8	4	78	20	3		398	105	3,79
9	7	73	14	8	3	388	105	3,69
10	8	77	20			408	105	3,89
<b>Rata-rata</b>							<b>3,74</b>	

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

1,00 - 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 - 2,60= Tidak baik

2,61 - 3,40 = Cukup baik

3,41 - 4,20 = Baik

4,21 - 5,00 = Sangat baik

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,74 dengan sebaran kelasnya 3,40-4,19. Nilai jawaban tersebut berada pada kategori tinggi, jadi dari rata-rata tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dinyatakan baik. Dapat dilihat dari 10 item pernyataan ada item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata di atas nilai rata-rata keseluruhan, yaitu item ke sepuluh “Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja “. Hal ini berarti bahwa pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahannya dengan mengadakan pertemuan atau rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dalam instansi tersebut bisa terciptanya suasana yang baik dan nyaman. Dan nilai terendah 2,67 dengan item pernyataan “Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku”. Hal ini berarti bahwa pemimpin belum baik dalam memberikan pengetahuan dan kepribadian yang baik terhadap pegawai. Dengan demikian pemimpin harus lebih tanggap terhadap pegawai, sehingga pemimpin bisa lebih baik dalam memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku.

#### 4.2.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja**

No	Pilihan jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
1	19	66	16	1	3	412	105	3,92
2	4	85	13	1	2	403	105	3,84
3	4	81	18	1	1	401	105	3,82
4	5	85	10	3	1	402	105	3,83
5	4	78	20	3		398	105	3,79
6	7	73	14	8	3	388	105	3,70
7	18	36	29	18	4	361	105	3,44
8	16	30	33	25	1	350	105	3,33
9	5	27	348	32	3	314	105	3,00
<b>Rata-rata</b>								<b>3,56</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

1,00 - 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 - 2,60 = Tidak baik

2,61 - 3,40 = Cukup baik

3,41 - 4,20 = Baik

4,21 - 5,00 = Sangat baik

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,26 dengan sebaran kelasnya 2,60-3,39 Nilai jawaban tersebut berada pada kategori cukup baik , yang berarti bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang cukup baik , Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,92 diperoleh dari item pernyataan “Peraturan ketepatan jam masuk kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan”. Kondisi ini menyatakan bahwa Tanggapan Responden Terhadap



Variabel Disiplin Kerja itu cukup baik dikarenakan adanya benturan atau masalah pegawai terhadap jam masuk kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah 3,00 diperoleh dari item pernyataan “Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya”. Kondisi ini menyatakan bahwa pegawai di dinas pendidikan kota Bengkulu ini kurang berusaha dengan baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang masing-masing. Dengan demikian pegawai harus lebih meningkatkan disiplin dalam manajemen waktu.

#### **4.2.5. Rangkuman Hasil Tanggapa Responden terhadap Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan, berikut ini disajikan rangkuman hasil tanggapan responden terhadap indikator penelitian.

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian**

No	Variabel	Nilai Rata-rata
1	Kinerja	3,86
2	Kepemimpinan	3,74
3	Disiplin Kerja	3,56

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.5, diketahui bahwa Kinerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dalam kategori Baik. Sedangkan dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden, diketahui bahwa menurut pegawai persepsi Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu cenderung lebih baik dibandingkan dengan Disiplin Kerja. Hal ini terbukti bahwa nilai rata-rata variabel Kepemimpinan lebih baik dibandingkan nilai variabel Disiplin Kerja.

### 4.3. Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linier regression*) secara umum adalah sebagai berikut

**Tabel 4.6**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.718	2.517	6.642	.000
	Kepemimpinan	.266	.111	.302	.019
	Disiplin Kerja	.384	.126	.385	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer diolah 2013

Berdasarkan Tabel 4.6 maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0.283 X_1 + 0.395 X_2$$

Koefisien regresi  $B_1$  dan  $B_2$  yang diperoleh masing-masing adalah 0.302 dan 0.385. persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  adalah 0.302, ini berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel kepemimpinan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

- Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 0.385, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.3.3. Uji F

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F atau uji anova. Uji F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari *probabilitas value*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan 5%. Jika probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 4.7 berikut ini adalah tabel perhitungan *Anova*:

Tabel 4.7  
Uji Simultan Uji F Anova

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.759	2	183.879	37.944	.000 <sup>a</sup>
	Residual	494.298	102	4.846		
	Total	862.057	104			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja  
Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Pengujian dilakukan dengan Anova yaitu dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  . dari

perhitungan dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa koefisien uji F didapat sebesar 34.368. artinya model regresi  $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$  dapat digunakan untuk menguji adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Dengan  $F_{hitung} = 37.944$ , sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha 0,05$  sebesar 2,69.

Dari hasil perhitungan tersebut bahwa ,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $37.944 > 2,69$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa ,adanya pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

#### **4.3.4. Uji t**

Uji parsial untuk menguji tingkat signifikan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu digunakan uji t dari masing-masing variabel. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5 % Tabel 4.9 menunjukkan bahwa, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 2.393 dan untuk variabel disiplin kerja 3.055 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha 0,05$  sebesar 1,65 . pada variabel kepemimpinan , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.393 > 1,65$  dengan demikian keputusan yang diambil yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Sedangkan pada variabel disiplin kerja didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.055 > 1,65$  dengan demikian keputusan diambil yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, ini berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Berdasarkan pengujian secara parsial diatas ,maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

#### **4.4. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linier Berganda, menggambarkan keadaan kepemimpinan yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah 0.302 dan signifikan  $0,019 < 0,05$ . ini berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, dengan nilai rata-rata 3,74 yang berarti baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja“. Hal ini berarti bahwa pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahannya dengan mengadakan pertemuan atau rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dalam instansi tersebut bisa terciptanya suasana yang baik dan nyaman. Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan pernyataan “Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku“. Hal ini berarti

bahwa pemimpin belum baik dalam memberikan pengetahuan dan kepribadian yang baik terhadap pegawai. Dengan demikian pemimpin harus lebih tanggap terhadap pegawai, sehingga pemimpin bisa lebih baik dalam memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori Michigan, Robin (2003): “Bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja”. Dengan menggambarkan Kepemimpinan akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan.

Selanjutnya hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja adalah 0.385 dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, dengan nilai rata-rata 3,56 yang berarti baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Peraturan ketepatan jam masuk kerja dilembaga atau instansi

harus efektif bagi karyawan”. Kondisi ini menyatakan bahwa Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja itu baik dikarenakan adanya benturan atau masalah pegawai terhadap jam masuk kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai harus\ lebih meningkatkan disiplin dalam manajemen waktu. Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan “ Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya”. kondisi ini menyatakan bahwa pegawai di dinas pendidikan kota Bengkulu ini kurang berusaha dengan baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,65 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel kepemimpinan 2.393. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $2.393 > 1,65$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,65 yang dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel disiplin kerja 3.055 . Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $3.055 > 1,65$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama ternyata memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil uji statistic secara simultan dimana nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 37.944 yang dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf 5 % adalah sebesar 2 ,69. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $37.944 > 2,69$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan diperoleh pada pernyataan Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib peraturan yang berlaku, dengan nilai yang terendah. Dengan demikian pemimpin harus lebih mempengaruhi pegawai akan pentingnya patuh terhadap tata tertib dan peraturan-peraturan, sehingga pegawai bisa lebih memperhatikan tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan, dan apabila pegawai tidak mematuhi peraturan dan tata tertib maka pegawai dapat diberikan sanksi (hukuman). Sehingga kinerja karyawan dapat dioptimalkan
2. Pada variabel disiplin kerja, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya. Sehingga dengan pegawai mengerjakan tugas berdasarkan posisi dan fungsinya masing-masing, pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik secara efektif dan efisien.
3. Pada variabel kinerja, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Untuk itu, pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dalam menyelesaikan atau mengerjakan pekerjaan itu sesuai dengan yang diperintahkan saja, dan juga dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan apa yang telah dicapai selama ini sehingga dapat terciptanya kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2004. *Manajemen Bisnis* . Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung
- Armstrong, Baron. 1998, *Handbook of Human Resource Management*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT Elex Komput indo
- Arikunto, 2007. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta Rineka Cipta, 1997.
- Benardin dan Russel, 2003. *Perilaku Dalam Organisasi* . PT . Gelora Aksara Pratama: Jakarta
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Satu. Alih Bahasa : Ely. Penerbit Indeks. Jakarta
- Dharma,. 2003. *Kinerja karyawan*. Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Dhara Effita ,2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS. Tiara Sella Bengkulu*
- Djefri Suprianto, 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan I Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaann Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bengkulu*
- Gibson, 2000. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku Struktur Proses*. Jakarta Erlangga
- Handoko, T. Hani 2001. Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE – UGM. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *manajemen sumber daya manusia edisi revisi* : bumi Aksara. jakarta
- Kartono Kartini, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan* . Jakarta : Rajawali
- Mangkunegara, (2004). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Nitisemito, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Rati Pauzia ,2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bengkulu*
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbin, Michigen , 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P ., and Coulter Mary ,2012. *Manajemen,Jilid 1 dan 2*, PT.Indeks Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, 2003. *Research Method (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta.Salemba Empat
- Siagian, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta
- Singarimbun , Masri.1983. *metode penelitian survey* .LP3ES. Jakarta
- Singodimendjo, dan Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. PT Alfabeta edisi ke-12. Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa ,2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Jawa Tengah Dengan Mediasi Komitmen Organisasional*, Tesis Stikubank,
- Thoha, Mitfah. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Cetakan Kesembilan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Tri Kurniawan ,2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Intensif kerja terhadap Produktivitsb Karyawan PT Federal Internasional Finance(FIF) Cabang Kota Bengkulu*
- Umar, 2003. *Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Agini Bandung
- Prawirosentono ,1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

# L A M P I R A N



**DINAS PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. W. R. Supratman, Bengkulu 38371 A; Telp. 0736-21396; Faks. 0736-21396

---

Kepada Yth : bpk/ibu/sdr/i responden

Untuk keperluan dalam penulisan skripsi, saya dengan biodata sebagai berikut :

Nama : Fenny Dwi Oktavia

NPM : C1B010019

Jurusan : Manajemen

Pada saat ini sedang menyusun skripsi dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.*”. Sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk dapat membantu dan meluangkan sedikit waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang akan digunakan sebagai pengolahan data dan pengisi diharapkan secara terbuka, jujur dan apa adanya pada jawaban yang dianggap mewakili. Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya (*confidential*). Terima kasih atas peran dan partisipasi bpk/ibu/sdr/i dalam memberikan pernyataanya.

**A. Identitas Responden**

Berilah tanda (  $\sqrt{\phantom{x}}$  ) pada kolom pernyataan bpk/ibu/sdr/i sekalian, untuk kelengkapan data responden.

Data Responden :

- |                        |   |   |  |
|------------------------|---|---|--|
| 1. Jenis Kelamin       | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki        | <input type="checkbox"/> Perempuan                                 |
| 2. Pendidikan Terakhir | : | <input type="checkbox"/> SMA              | <input type="checkbox"/> Diploma                                   |
|                        |   | <input type="checkbox"/> Perguruan Tinggi | <input type="checkbox"/> Pasca Sarjana                             |
| 3. Umur                | : | <input type="checkbox"/> < 20 Th          | <input type="checkbox"/> 20-29 Th <input type="checkbox"/> 30-39Th |
|                        |   | <input type="checkbox"/> 40-49 Th         | <input type="checkbox"/> > 50 Th                                   |
| 4. Masa Kerja          | : | <input type="checkbox"/> < 5 Th           | <input type="checkbox"/> 6-10Th <input type="checkbox"/> >10 Th    |

## B. Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ini diperuntukan bagi seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu
- Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### A. Kepemimpinan ( X1 )

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan selalu mengarahkan tugas para karyawan.					
2	Pimpinan memiliki keahlian dalam mengarahkan karyawannya.					
3	Pimpinan dalam memberikan instruksi dapat dimengerti karyawannya					
4	Pemimpin mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas sehingga anggota mampu berfikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif					
5	Pimpinan memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib ,peraturan yang berlaku					
6	Pemimpin mempunyai kepribadian yang berakhlakul karimah					
7	Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan kerja					
8	Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya					
9	Pemimpin selalu mengajak para pengurus dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan organisasi.					
10	Pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja					

**B. Disiplin Kerja (X2)**

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Peraturan ketepatan jam masuk kerja perusahaan harus efektif bagi karyawan					
2	Peraturan ketepatan jam istirahat perusahaan harus efektif bagi karyawan					
3	Peraturan ketepatan jam pulang kerja perusahaan harus efektif bagi karyawan .					
4	Setiap karyawan diharuskan memakai pakaian yang sudah ditetapkan oleh instansi .					
5	Karyawan dituntut untuk bersikap sopan dalam pekerjaan					
6	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik					
7	Suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
9	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan sesuai dengan posisi & fungsinya					

**C. Persepsi Pegawai Terhadap Kinerjanya (Y)**

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Bapak/Ibu menangani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan oleh atasan.					
2	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
3	Bapak/Ibu adalah pegawai yang memiliki disiplin dan kerapian dalam mengerjakan tugas					
4	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan					
5	Bapak/Ibu teliti dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan					
6	Bapak/Ibu termasuk orang yang menjalin kerja sama dengan pimpinan , rekan kerja.					
7	Bapak/Ibu termasuk orang yang menjalin kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya					
8	Bapak/Ibu adalah pegawai yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan..					
9	Bapak/Ibu termasuk orang yang bertanggung jawab pada saat mengambil keputusan					
10	Bila memperoleh suatu informasi penting, Bapak/Ibu langsung menyampaikannya kepada atasan.					

**Terima Kasih Atas Kerjasama Bapak/Ibu**

### Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

no	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	kk
1	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	35
2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	34
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	35
5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
6	5	4	5	5	1	4	4	3	4	3	38
7	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
8	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	35
9	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	39
10	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	41
11	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	39
12	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	43
13	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
14	5	3	4	3	2	3	4	3	3	3	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
19	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
20	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
28	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35
35	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39



39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
52	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
53	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
68	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
72	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	35
73	5	4	3	2	1	5	1	2	4	5	32
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
79	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42

80	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
81	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	36
82	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	33
86	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	42
87	4	1	1	3	3	5	4	5	4	5	35
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	39
93	5	4	5	2	1	5	1	2	4	5	34
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
97	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
98	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	33
99	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
101	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	35
102	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	34
103	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
104	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	35
105	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36

### Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

no	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	kp
1	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	29
2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	32
3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	33
4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	31
5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
6	3	2	2	3	2	4	5	5	1	4	31
7	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	32
8	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	32
9	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	39
10	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	37
11	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	39
12	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
14	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	34
17	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	35
18	1	2	5	3	2	4	3	3	3	3	29
19	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	35
20	2	4	5	3	2	4	4	3	3	5	35
21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
22	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	40
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	36
25	2	4	5	2	3	4	4	4	4	4	36
26	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	37
27	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	36
28	5	2	2	5	1	4	4	4	4	4	35
29	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	34
30	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	37
31	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	35
32	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	36
33	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
34	2	4	3	2	1	3	4	4	3	4	30
35	5	4	5	3	2	3	4	4	4	4	38
36	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	33
37	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	37
38	2	3	5	4	3	4	4	4	3	4	36

39	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	34
41	3	3	4	5	2	4	4	4	4	4	37
42	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	37
43	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	36
44	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	39
45	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
46	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	42
47	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
48	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	33
49	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	39
50	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	35
51	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	34
52	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	37
53	3	3	2	5	3	3	4	4	4	3	34
54	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
55	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	36
56	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	36
57	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	37
58	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	36
59	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	38
60	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	31
61	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	39
62	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	31
63	2	4	5	2	3	4	4	4	4	3	35
64	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	36
65	1	4	4	2	4	4	5	4	5	4	37
66	2	5	3	4	2	4	4	4	4	4	36
67	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5	40
68	2	4	3	5	2	5	4	5	5	5	40
69	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	34
70	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	36
71	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	31
72	1	4	4	3	3	3	2	4	3	4	31
73	2	4	3	4	2	4	3	2	1	5	30
74	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	34
75	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	36
76	1	4	1	2	3	4	4	4	4	4	31
77	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	35
78	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	33
79	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	32

80	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	34
81	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	36
82	3	1	5	3	3	4	4	4	4	4	35
83	1	2	5	2	4	4	4	4	4	4	34
84	2	3	5	1	4	4	4	4	4	4	35
85	1	3	5	3	4	3	3	3	2	3	30
86	4	2	5	3	2	5	5	3	3	4	36
87	1	2	5	3	2	1	1	3	3	5	26
88	2	2	1	5	2	4	4	4	4	4	32
89	1	1	1	5	2	4	4	4	4	4	30
90	2	4	2	5	2	4	4	4	4	4	35
91	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	35
92	2	4	2	5	4	2	4	4	4	5	36
93	2	3	1	3	4	4	5	2	1	5	30
94	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	34
95	1	1	2	5	5	4	4	4	4	4	34
96	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	39
97	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	36
98	1	3	3	4	3	4	3	2	2	4	29
99	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	25
100	2	1	5	2	5	4	4	4	4	4	35
101	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	29
102	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	32
103	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	33
104	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	31
105	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36

### Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

no	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	dk
1	3	3	3	2	3	4	2	3	3	26
2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	31
3	5	4	4	4	3	4	4	2	3	33
4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	29
5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
6	5	4	4	5	5	1	2	3	2	31
7	4	4	4	3	4	4	2	2	3	30
8	4	4	4	3	4	2	3	4	3	31
9	3	3	4	4	4	5	3	4	4	34
10	4	4	4	4	5	5	3	3	3	35
11	4	3	3	4	4	5	4	4	4	35
12	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
14	3	4	3	4	3	2	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	4	4	4	4	4	4	2	3	34
17	5	4	4	4	4	4	3	3	4	35
18	5	4	4	3	3	3	5	3	2	32
19	4	4	4	3	4	4	4	4	2	33
20	3	3	4	4	3	3	5	3	2	30
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
22	4	4	4	4	4	4	5	5	1	35
23	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
24	4	4	4	4	4	3	3	4	2	32
25	5	3	4	4	4	4	5	2	3	34
26	4	4	4	4	4	4	3	4	2	33
27	3	4	4	4	4	3	4	2	3	31
28	2	4	4	4	4	4	2	5	1	30
29	4	4	4	4	4	3	4	2	3	32
30	4	4	4	4	4	4	5	3	2	34
31	5	5	4	4	3	4	2	4	2	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
33	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
34	4	4	3	4	4	3	3	2	1	28
35	4	4	3	4	4	4	5	3	2	33
36	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
37	1	4	4	4	4	4	5	4	2	32

38	4	4	4	4	4	3	5	4	3	35
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	3	3	2	32
41	4	4	4	4	4	4	4	5	2	35
42	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
43	5	4	4	4	4	4	4	2	3	34
44	4	4	4	4	4	4	3	4	5	36
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
48	4	4	4	4	4	4	2	2	3	31
49	4	4	4	4	4	4	5	2	4	35
50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
51	4	4	3	4	4	4	3	3	4	33
52	4	4	4	4	4	4	2	5	4	35
53	4	4	3	4	4	4	2	5	3	33
54	5	4	4	4	4	4	3	3	3	34
55	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
56	4	4	4	4	4	4	3	4	2	33
57	4	4	4	4	4	4	2	5	4	35
58	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
59	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
60	4	4	4	4	4	4	3	2	2	31
61	5	4	4	4	4	4	4	2	3	34
62	5	4	4	4	4	4	3	2	3	33
63	4	4	4	4	4	4	5	2	3	34
64	4	4	4	4	4	4	4	3	2	33
65	5	4	4	5	4	5	4	2	4	37
66	4	4	4	4	4	4	3	4	2	33
67	4	4	5	5	5	5	2	3	3	36
68	4	5	5	4	5	5	3	5	2	38
69	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
70	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
71	5	5	4	3	3	3	3	3	2	31
72	5	4	3	2	4	3	4	3	3	31
73	4	4	4	3	2	1	3	4	2	27
74	4	4	4	4	4	3	3	2	3	31
75	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
76	4	4	4	4	4	4	1	2	3	30
77	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
78	4	4	4	4	3	4	3	2	3	31

79	4	4	4	4	4	4	2	2	2	30
80	3	4	3	4	4	4	4	4	3	33
81	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
82	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
83	3	4	4	4	4	4	5	2	4	34
84	4	4	4	4	4	4	5	1	4	34
85	3	4	3	3	3	2	5	3	4	30
86	4	4	5	5	3	3	5	3	2	34
87	4	4	1	1	3	3	5	3	2	26
88	4	4	4	4	4	4	1	5	2	32
89	4	4	4	4	4	4	1	5	2	32
90	4	4	4	4	4	4	2	5	2	33
91	4	4	4	4	4	4	3	5	4	36
92	1	1	2	4	4	4	2	5	4	27
93	1	1	4	5	2	1	1	3	4	22
94	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33
95	4	3	4	4	4	4	2	5	5	35
96	3	3	4	4	3	4	4	5	5	35
97	5	5	3	3	3	3	4	4	5	35
98	3	2	4	3	2	2	3	4	3	26
99	3	3	3	3	3	4	2	2	2	25
100	3	4	4	4	4	4	5	2	5	35
101	3	3	3	2	3	4	2	3	3	26
102	5	4	3	4	4	2	3	3	3	31
103	5	4	4	4	3	4	4	2	3	33
104	4	4	4	4	3	2	3	3	2	29
105	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33



a) Tabel validitas Kepemimpinan

Correlations												
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	Kp
x1	Pearson Correlation	1	.101	.133	.111	-.056	.089	.190	.095	.061	-.110	.506**
	Sig. (2-tailed)		.306	.177	.259	.571	.366	.053	.337	.534	.263	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105		105
x2	Pearson Correlation	.101	1	.000	.006	-.116	.010	.036	.041	.057	.116	.345**
	Sig. (2-tailed)	.306		.996	.948	.240	.923	.714	.678	.567	.237	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
x3	Pearson Correlation	.133	.000	1	.226*	.061	-.011	-.035	-.022	.043	-.031	.319**
	Sig. (2-tailed)	.177	.996		.020	.536	.912	.722	.824	.660	.757	.001
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
x4	Pearson Correlation	.111	.006	.226*	1	.023	-.011	.021	.039	.075	.184	.346**
	Sig. (2-tailed)	.259	.948	.020		.814	.909	.830	.689	.445	.061	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
x5	Pearson Correlation	-.056	-.116	.061	.023	1	-.041	.104	.015	.146	-.043	.305**
	Sig. (2-tailed)	.571	.240	.536	.814		.680	.293	.881	.136	.664	.002
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
x6	Pearson Correlation	.089	.010	-.011	-.011	-.041	1	.528**	.255**	.174	.201*	.396**
	Sig. (2-tailed)	.366	.923	.912	.909	.680		.000	.009	.075	.040	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
x7	Pearson Correlation	.190	.036	-.035	.021	.104	.528**	1	.368**	.181	.277**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.053	.714	.722	.830	.293	.000		.000	.064	.004	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
x8	Pearson Correlation	.095	.041	-.022	.039	.015	.255**	.368**	1	.496**	.121	.475**
	Sig. (2-tailed)	.337	.678	.824	.689	.881	.009	.000		.000	.221	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

x9	Pearson Correlation	.061	.057	.043	.075	.146	.174	.181	.496**	1	.054	.524**
	Sig. (2-tailed)	.534	.567	.660	.445	.136	.075	.064	.000		.583	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
x10	Pearson Correlation	-.110	.116	-.031	.184	-.043	.201*	.277**	.121	.054	1	.304**
	Sig. (2-tailed)	.263	.237	.757	.061	.664	.040	.004	.221	.583		.002
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
kp	Pearson Correlation	.506**	.345**	.319**	.346**	.305**	.396**	.520**	.475**	.524**	.304**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2 tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b) Tabel Reabilitas Kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	70	40.0
	Total	175	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	10

a) Tabel validitas Disiplin Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	dk
X2.1	Pearson Correlation	1	.610**	.188	.000	.184	.053	.095	-.215*	-.079	.418**
	Sig. (2-tailed)		.000	.054	.998	.061	.594	.334	.028	.424	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.2	Pearson Correlation	.610**	1	.234*	-.003	.280**	.115	.187	-.068	-.247*	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.976	.004	.241	.056	.489	.011	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.3	Pearson Correlation	.188	.234*	1	.528**	.255**	.174	-.011	-.011	-.041	.473**
	Sig. (2-tailed)	.054	.016		.000	.009	.075	.912	.909	.680	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.4	Pearson Correlation	.000	-.003	.528**	1	.368**	.181	-.035	.021	.104	.451**
	Sig. (2-tailed)	.998	.976	.000		.000	.064	.722	.830	.293	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.5	Pearson Correlation	.184	.280**	.255**	.368**	1	.496**	-.022	.039	.015	.572**
	Sig. (2-tailed)	.061	.004	.009	.000		.000	.824	.689	.881	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.6	Pearson Correlation	.053	.115	.174	.181	.496**	1	.043	.075	.146	.577**
	Sig. (2-tailed)	.594	.241	.075	.064	.000		.660	.445	.136	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.7	Pearson Correlation	.095	.187	-.011	-.035	-.022	.043	1	-.226*	.061	.377**
	Sig. (2-tailed)	.334	.056	.912	.722	.824	.660		.020	.536	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X2.8	Pearson Correlation	-.215*	-.068	-.011	.021	.039	.075	-.226*	1	.023	.239*
	Sig. (2-tailed)	.028	.489	.909	.830	.689	.445	.020		.814	.014
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

X2.9	Pearson Correlation	-.079	-.247*	-.041	.104	.015	.146	.061	.023	1	.340**
	Sig. (2-tailed)	.424	.011	.680	.293	.881	.136	.536	.814		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
dk	Pearson Correlation	.418**	.467**	.473**	.451**	.572**	.577**	.377**	.239*	.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

## b) Uji Reabilitas Disiplin Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	105	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	70	40.0
	Total	175	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	10

a) Tabel validitas Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	kk
Y1	Pearson Correlation	1	.122	.188	-.026	-.152	.161	-.075	.016	.144	.101	.286**
	Sig. (2-tailed)		.213	.055	.795	.122	.100	.445	.875	.144	.304	.003
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y2	Pearson Correlation	.122	1	.528*	.255*	.174	.201*	.006	.068	.344*	.180	.548**
	Sig. (2-tailed)	.213		.000	.009	.075	.040	.950	.492	.000	.066	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y3	Pearson Correlation	.188	.528**	1	.368*	.181	.277**	-.018	.012	.289*	.078	.561**
	Sig. (2-tailed)	.055	.000		.000	.064	.004	.858	.907	.003	.429	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y4	Pearson Correlation	-.026	.255**	.368*	1	.496*	.121	.424**	.294*	.063	.101	.632**
	Sig. (2-tailed)	.795	.009	.000		.000	.221	.000	.002	.521	.307	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y5	Pearson Correlation	-.152	.174	.181	.496*	1	.054	.367**	.512*	.157	.225*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.122	.075	.064	.000		.583	.000	.000	.109	.021	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y6	Pearson Correlation	.161	.201*	.277*	.121	.054	1	-.115	.027	.334*	.610**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.100	.040	.004	.221	.583		.243	.782	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y7	Pearson Correlation	-.075	.006	-.018	.424*	.367*	-.115	1	.457*	.063	-.115	.413**
	Sig. (2-tailed)	.445	.950	.858	.000	.000	.243		.000	.521	.243	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y8	Pearson Correlation	.016	.068	-.012	.294*	.512*	.027	.457**	1	.230*	.131	.542**
	Sig. (2-tailed)	.875	.492	.907	.002	.000	.782	.000		.018	.182	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

Y9	Pearson Correlation	.144	.344**	.289*	.063	.157	.334**	.063	.230*	1	.470**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.144	.000	.003	.521	.109	.000	.521	.018		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y10	Pearson Correlation	.101	.180	.078	.101	.225*	.610**	-.115	.131	.470*	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.304	.066	.429	.307	.021	.000	.243	.182	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
kk	Pearson Correlation	.286**	.548**	.561*	.632*	.648*	.472**	.413**	.542*	.535*	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b) Tabel Reabilitas Kinerja

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	105	60.0
	Excluded <sup>a</sup>	70	40.0
	Total	175	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	10

## 1. Kepemimpinan → Kinerja

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepemimpinan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.368	2.289

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322.536	1	322.536	61.575	.000 <sup>a</sup>
Residual	539.521	103	5.238		
Total	862.057	104			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.738	2.407		8.201	.000
	kepemimpinan	.540	.069	.612	7.847	.000

a. Dependent Variable: kinerja

## 2. Disiplin Kerja → Kinerja

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628a	.394	.389	2.251

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.002	1	340.002	67.081	.000 <sup>a</sup>
	Residual	522.056	103	5.069		
	Total	862.057	104			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.096	2.506		7.221	.000
	Disiplin kerja	.625	.076	.628	8.190	.000

a. Dependent Variable: kinerja



### 3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja → Kinerja

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja, kepemimpinan <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653a	.427	.415	2.201

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.759	2	183.879	37.944	.000 <sup>a</sup>
	Residual	494.298	102	4.846		
	Total	862.057	104			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.718	2.517		6.642	.000
	Kepemimpinan	.266	.111	.302	2.393	.019
	Disiplin kerja	.384	.126	.385	3.055	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan WR. Supratman Kandang Limun Bengkulu 38371 A  
Telp (0736) 21170, 21844 & Fax 0736-21396  
E-mail: fe\_unib@yahoo.com

Nomor : 5918 / UN30.6/LT/2013  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

15 November 2013

Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

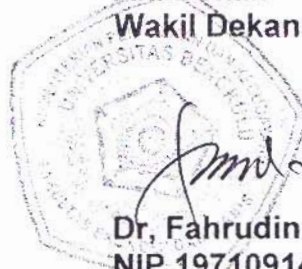
Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu dalam rangka penyelesaian studinya diwajibkan menulis skripsi. Penulisan ini hanya bisa dilakukan setelah diadakan penelitian. Untuk itu mohon bantuannya agar memberi izin kepada:

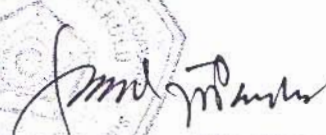
NAMA : Fenny Dwi Oktavia  
NPM : C1B010019  
Jurusan : EKONOMI MANAJEMEN

Mengadakan penelitian dengan judul : "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu***"

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik



  
Dr, Fahrudin J.S. Pareke, SE. MSi  
NIP. 197109141999031004





PEMERINTAH KOTA BENGKULU

# DINAS PENDIDIKAN NASIONAL

Jl. Mahoni Nomor 57 Telp. (0736) 21429, 21725 Fax. (0736) 345444

## SURAT IZIN PENELITIAN NOMOR : 070/2787/I. DIKNAS

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu memperhatikan :

1. Surat dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu Nomor : 5918/UN30.6/LT/2013 tanggal, 15 November 2013.

2. Judul Penelitian : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu"**

Mengingat untuk kepentingan penulisan Skripsi dan pengembangan Pendidikan Nasional khususnya dalam wilayah Kota Bengkulu dengan ini dapat memberikan izin penelitian kepada :

Nama : FANNY DWI OKTAVIA  
NPM : C1B010019  
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tempat Penelitian : Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu
2. Waktu Penelitian : 25 November s.d 20 Desember 2013
3. Sebelum mengadakan Penelitian peneliti supaya melapor dan berkonsultasi kepada Sekretaris Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu.
4. Penelitian tersebut khusus dan terbatas untuk kepentingan Skripsi tidak diperbolehkan/dipublikasikan sebelum mendapat izin tertulis dari Kepala Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu.
5. Menyampaikan hasil penelitian tersebut kepada Kepala Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu dan unit kerja tempat penelitian yang bersangkutan.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, 19 November 2013

An. KEPALA DINAS PENDIDIKAN NASIONAL  
KOTA BENGKULU  
Kasubag Umum,  
  
ELLIS DESMARASARI, S.St  
NIP. 19751209 199803 2 004

Tembusan : Kepada Yth.

1. Walikota Bengkulu (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIB
3. Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu
4. Yang bersangkutan